

**KEBERKESANAN SISTEM PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI  
MEMPENGARUHI KENAIKAN PANGKAT DALAM KALANGAN PEGAWAI  
BERPANGKAT INSPEKTOR DI PUSAT LATIHAN POLIS (PULAPOL)  
KUALA LUMPUR**

**OLEH**

**RAMLAH BTE JAMARI**

**Tesis ini dikemukakan kepada Pengurusan Sumber Manusia  
Othman Yeop Abdullah Kolej Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia untuk memenuhi syarat Ijazah Sarjana  
Pengurusan Sumber Manusia**



Othman Yeop Abdullah  
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)  
**RAMLAH BTE JAMARI (810971)**

Calon untuk Ijazah Sarjana  
(Candidate for the degree of)  
**MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**


telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
(has presented his/her project paper of the following title)

**KEBERKESANAN SISTEM PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI MEMPENGARUHI KENAIKAN  
PANGKAT DALAM KALANGAN PEGAWAI BERPANGKAT INSPEKTOR DI PUSAT LATIHAN  
POLIS (PULAPOL) KUALA LUMPUR**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **NORIZAN HAJI AZIZAN**  
(Name of Supervisor)

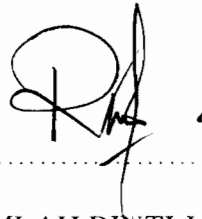
Tandatangan :   
(Signature)

Tarikh : **25 AUGUST 2014**  
(Date)

## PERAKUAN PELAJAR

“Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, petikan, huraian dan ringkasan yang setiap satunya telah dinyatakan sumbernya. Saya juga menyerahkan hakcipta ini kepada pihak Jabatan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia (UUM) bagi tujuan penerbitan jika didapati sesuai.”

Tandatangan



Nama Penulis

RAMLAH BINTI JAMARI

Tarikh

: 26/08/2014


: 19 Ogos 2014

## PERAKUAN PENERIMA

Setelah diteliti laporan ilmiah yang bertajuk Kajian Kes: Pengurusan Penilaian Prestasi dan Kenaikan Pangkat di Kalangan Pegawai Berpangkat Inspektor Pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM), yang telah diusahakan oleh Ramlah Binti Jamari (810971) dan telah diterima sebagai memenuhi syarat Pengijazahan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia.

Diperakukan Oleh:

Penyelia Pertama:



Pn Norizan Binti Hj. Azizan

Pengurusan Sumber Manusia

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Kolej Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

Tarikh: 26/8/2014

## **HALAMAN HAKCIPTA**

Hakcipta terpelihara. Tidak dibenarkan membuat salinan mana-mana bab, ilustrasi atau isi kandungan ilmiah ini dalam apa jua bentuk dan dengan cara apa jua pun samada elektronik, fotokopi, mekanika rakaman atau cara lain sebelum mendapat keizinan dari Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah.

## ABSTRAK

Kajian ini mendalami tentang Sistem Penilaian Prestasi dengan kenaikan pangkat di kalangan Pegawai Kanan Polis berpangkat Inspektor dalam PDRM. Ianya adalah satu kajian yang meninjau pandangan Pegawai yang dinilai (PYD) berhubung dengan keberkesanan sistem pengurusan penilaian prestasi. Data diperolehi melalui kaedah analisis dokumen bertulis dari pengkaji yang lepas dan soal selidik. Kajian ini secara khususnya adalah berhubung dengan tahap keberkesanan pengurusan Sistem Penilaian Prestasi mempengaruhi kenaikan pangkat di kalangan Pegawai Kanan Polis berpangkat Inspektor di Pusat Latihan Polis (PULAPOL), Kuala Lumpur. Soal selidik digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data daripada pegawai yang dinilai. Dapatan kajian yang telah dijalankan antara lainnya mendapati bahawa kesemua lima dimensi dalam sistem pengurusan penilaian prestasi iaitu keberkesanan proses penilaian prestasi, pengagihan ganjaran dan pergerakan gaji, dorongan kerja dan kenaikan pangkat, pembangunan kerjaya latihan/kursus dan keadilan sistem adakah mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Kajian ini membuktikan bahawa hanya dua dimensi sistem pengurusan penilaian prestasi iaitu pembangunan kerjaya dan keperluan latihan dan keadilan sistem sahaja mampu mempengaruhi prestasi kerja dalam kenaikan pangkat Pegawai Kanan Polis berpangkat Inspektor di dalam Pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM). Kajian ini melibatkan seramai 160 orang responden. Data dianalisis menggunakan perisian '*Statistical Package For Social Science*' (SPSS) versi 18.0 melalui Analisis Deskriptif, korelasi dan regresi.

## **ABSTRACT**

This study delves into the Performance Appraisal System with promotion among Senior Police Inspector of Police rank. It is a study that evaluated explores the views Officer (PYD) in relation to the effectiveness of the management system performance evaluation. Data obtained through the analysis of written documents from previous researchers and questionnaires. This study is specifically in relation to the effectiveness of the Performance Appraisal System management influenced the promotion among the rank of Police Senior Inspector at the Police Training Centre (PULAPOL), Kuala Lumpur. Questionnaires were used as a tool to get data from the officer assessed. The findings of the study, among other things, found that all five dimensions of the system performance evaluation of the effectiveness of management performance evaluation process, the distribution of benefits and salary movement, motivation and job promotion, career development / training courses and the justice system does have a significant and positive with job performance. This study revealed that only two-dimensional management system performance evaluation of career development and training needs and the justice system alone can affect the performance of the work in the promotion of the rank of Senior Police Inspector in the Royal Malaysian Police Force (PDRM). This study involved 160 respondents. Data were analyzed using SPSS "Statistical Package for Social Science "(SPSS) version 18.0 through descriptive analysis, correlation and regression.

## PENGHARGAAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan Nama Allah Yang Amat Pengasih Lagi Penyayang. Puji dan syukur ke hadrat Allah S.W.T, selawat dan salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w. atas kesempatan saya untuk menyusun dan menyiapkan tesis ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih diucapkan kepada Pn Norizan Binti Hj. Azizan, selaku penyelia pertama saya yang sentiasa tabah dan ceria di dalam memberi tunjuk ajar serta tidak jemu mencurahkan ilmu kepada saya di dalam menyiapkan tesis ini.

Dengan kesempatan ini, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada semua pensyarah-pensyarah yang amat gigih memberi tunjuk ajar, bimbingan dan panduan sepanjang tempoh pengajian saya di Universiti Utara Malaysia, Kuala Lumpur. Terima kasih juga kepada pegawai-pegawai berpangkat Inspektor di PULAPOL, Kuala Lumpur yang amat komited memberikan kerjasama dalam menjawab borang soalselidik untuk kajian ini dengan jujur dan ikhlas.

Akhir sekali, saya juga merakamkan penghargaan kepada suami dan anak-anak saya atas pengorbanan, dorongan dan galakan yang mereka berikan sepanjang kajiselidik ini dijalankan. Semoga Allah S.W.T dapat memberi pembalasan di atas sumbangan dan jasa baik kalian yang amat saya kasihi. Terima Kasih.

Wassallam

RAMLAH BINTI JAMARI

Universiti Utara Malaysia

Kuala Lumpur.



**KANDUNGAN**

<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
<b>ABSTRAK</b>	i
<b>PENGHARGAAN</b>	ii
<b>ISI KANDUNGAN</b>	iii
<b>SENARAI RAJAH</b>	iv
<b>SENARAI JADUAL</b>	v
<b>DAFTAR SINGKATAN PERKATAAN</b>	vi

**BAB 1    PENDAHULUAN**

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Polis Diraja Malaysia (PDRM)	4
1.3 Penyataan Masalah	6
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	10
1.6 Batasan Kajian	11
1.7 Skop Kajian	13
1.8 Kepentingan Kajian	13
1.9 Kesimpulan	14

## **BAB 2            ULASAN KARYA**

2.1	Pendahuluan	16
2.2	Definisi	16
2.2.1	Penilaian Prestasi	16
2.2.2	Keberkesanan	20
2.3	Prestasi Dalam Pengurusan Organisasi	21
2.4	Prestasi Dalam Konsep Teori Pengurusan	22
2.5	Penilaian Prestasi Dalam Perspektif PDRM	24
2.6	Perlaksanaan Proses Penilaian Prestasi	25
2.7	Konsep Rangka Kerja Kajian	28
2.8	Keberkesanan Proses Penilaian Prestasi	29
2.9	Pengagihan Ganjaran dan Kenaikan Gaji	31
2,10	Dorongan Dalam Kerjaya	33
2.11	Pembangunan Kerjaya dan Keperluan Latihan	35
2.12	Keadilan Sistem	36
2.13	Sistem Kenaikan Pangkat	37
2.13.1	Sistem Pemarkahan Temuduga Kenaikan Pangkat PDRM	38
2.14	Kesimpulan	39

### **BAB 3           METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	42
3.2	Rekabentuk Kajian	42
3.3	Analisis Data	44
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	45
3.5	Instrument Kajian	46
3.6	Bahagian A	47
3.7	Bahagian B	47
	3.7.1 Bahagian B (i) (ii) (iv) dan (v)	48
	3.7.2 Bahagian B (iii)	48
3.8	Bahagian C	49
3.9	Menguji Kebolehpercayaan	50
3.10	Pengumpulan Data	51
3.11	Kesimpulan	52

## **BAB 4        ANALISIS KAJIAN**

4.1	Pendahuluan	53
4.2	Latarbelakang Responden	53
4.3	Analisis Deskriptif	54
4.4	Ujian Korelasi	56
4.5	Ujian Regressi	59
4.6	Rumusan	60

## **BAB 5        KESIMPULAN DAN CADANGAN**

5.1	Pengenalan	62
5.2	Pengaruh Sistem Pengurusan Penilaian Prestasi dengan Kenaikan Pangkat	62
5.3	Tahap Keberkesanan Pengurusan Penilaian Prestasi Dalam Sistem Kenaikan Pangkat	65
5.4	Hubungan Antara Sistem Pengurusan Penilaian Prestasi dan Kenaikan Pangkat	66
5.5	Cadangan- Cadangan Kajian Akan Datang	69
5.6	Rumusan	69
5.7	Kesimpulan	70

## **RUJUKAN**

LAMPIRAN A : Soalan Soalselidik

LAMPIRAN B : Dapatan daripada perisian SPSS

## SENARAI RAJAH

BIL.	PERKARA	MUKA SURAT
Rajah 2.1	Langkah-langkah Dalam Proses Penilaian Prestasi	25
Rajah 2.2	Rangka Kerja Kajian	41

## SENARAI JADUAL

<b>BILANGAN SURAT</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA</b>
Jadual 2.1	Markah Penilaian Prestasi PDRM Tahun 2011, 2012 dan 2013	39
Jadual 3.1	Jadual Persampelan	44
Jadual 3.2	Bilangan Borang Yang Diterima	45
Jadual 3.3	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	51
Jadual 4.1	Latarbelakang Responden	54
Jadual 4.2	Analisis Deskriptif Pemboleubah	55
Jadual 4.3	Nilai Pekali Korelasi	56
Jadual 4.4	Hubungan antara Faktor Sistem Penilaian Prestasi dan Sistem Kenaikan Pangkat	58
Jadual 4.5	Pengaruh Keberkasanan Sistem Pengurusan Penilaian Prestasi Terhadap Kenaikan Pangkat	60
Jadual 4.6	Rumusan Dapatan Kajian Mengikut Objektif Kajian	61

## DAFTAR SINGKATAN

SINGKATAN		PERKATAAN
PDRM	-	Polis Diraja Malaysia
PULAPOL	-	Pusat Latihan Polis
POL 160	-	Borang Laporan Penilaian Prestasi Tahunan PDRM
PPP	-	Penolong Penguasa Polis
APR	-	Anggota Pangkat Rendah
PYD	-	Pegawai Yang Dinilai
PTK	-	Penilaian Tahap Kecekapan
SKT	-	Sasaran Kerja Tahunan
MBO	-	Pengurusan Berasaskan Matlamat
TQM	-	<i>Total Quality Management</i>
ICT	-	Teknologi Maklumat
GLC	-	<i>Government Link Company</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package For Social Science</i>
SSM	-	Sistem Saraan Malaysia
SSB	-	Sistem Saraan Baru
SBPA	-	Sistem Saraan Perkhidmatan Awam



# **BAB I**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pengenalan**

Pengurusan Sistem Penilaian Prestasi merupakan satu tanggungjawab yang amat penting perlu dilaksanakan dalam sesebuah organisasi. Dalam pendekatan tradisional Sistem Penilaian Prestasi dikaitkan oleh pakar psikologi sebagai pengukur masalah dan berkembang menjadi satu pendekatan mengukur prestasi kerja yang lebih tepat. Manakala proses penilaian prestasi pula merupakan satu tugas yang berkait rapat dengan kerja-kerja untuk memerhati, mencatat, menilai dan memberi maklumbalas dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan motivasi pekerja dalam sesebuah organisasi (Zafir Mohd, Fazilah Mohamad Hasun 2003). Namun begitu terdapat keraguan dalam melaksanakan sistem ini dari sesetengah pihak mengenai kesahihannya, mereka meragui tentang kebolehpercayaan sistem ini untuk memperolehi jawapan yang jelas serta boleh dipercayai dalam proses penilaian prestasi yang dilaksanakan. (Ab. Aziz Yusof, 2009). Tujuan utama penilaian prestasi dilaksanakan adalah:

- i) Untuk membantu pihak pengurusan membuat keputusan tentang kenaikan pangkat pekerja.
- ii) Meningkatkan produktiviti organisasi dengan membentuk, memimpin dan memotivasikan pekerja secara berkesan.

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Ab.Aziz Yusof (2011), *Gelagat Organisasi Satu Pendekatan Strategik*, Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ab.Aziz Yusof (2009), *Keadilan Organisasi Dalam Penilaian Prestasi*, Penerbit Utusan Publications & Distributors, Kuala Lumpur.
- Ab.Aziz Yusof (2004), *Penilaian Prestasi Maklum Balas 360 Darjah: Pilihan atau Tuntutan*, Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ab. Aziz Yusof (2001). *Penilaian Prestasi: Konsep dan Pelaksanaan*. Penerbit Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ab. Aziz Yusof (2000), *Penilai Prestasi: Kepentingan dan Permasalahan*, Utusan Publications & Distributors, Kuala Lumpur.
- Abdul Shukor Abdullah (1991), *Pengurusan Organisasi Perspektif Pemikiran dan Teori*, Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur.
- Abdul Rahim Said Mansor (1988), *Asas Pengurusan Personel*, Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1994), *Pembaharuan dan Kemajuan Dalam Perkhidmatan Awam 1993 (Perkhidmatan Awam Malaysia; Satu Perubahan Paradigma)*, Kuala Lumpur.
- Abdullah Sanusi Ahmad (1994), *Perkembangan Pentadbiran Awam dan Pengurusan (Koleksi Ceramah Umum)*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Adiyati Mohd Nor, (1999). "Kesan Penilaian Prestasi Ke Atas Produktiviti Pekerja." Tesis Sarjana. Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

- Ab. Latiff Ab. Rahman, Wan Narita Mustapha, Adnan Omar, Hajah Rugayah Hj. Hashim (2007). *Attitudes Toward ICT and Working With Computers of The Royal Malaysia Police Workforce*. UiTM Thesis. Tidak diterbitkan.
- Ahmad Syukri Naim. (2002). *Tingkah Laku Organisasi: Pengenalan Tingkah laku Organisasi*. Thesis Tidak diterbitkan. Univerisiti Teknologi Malaysia.
- Azmi Othman (1991), “Kepuasan Kerja Anggota-Anggota Polis Yang Di tempatkan Di Balai-Balai Terpencil. Satu Kajian Kes.” Kertas Projek, Diploma Sains Kepolisan, Tidak diTerbitkan. Maktab Polis Diraja Malaysia, Kuala Kubu Bharu.
- Alauddin, S. (2004). *Kerja Berpasukan Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Tadbiran Awam Negara ( INTAN ).
- Athey, T.R. & McIntyre, R.M. 1987.Effect of rater training on rater curacy:levels of processing theory and social facilitation theoryperspectives. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 567-572.
- Black, S. Briggs, S. & Keogh, W. (2001). Service quality performance measurement public/private sectors. *Managerial Auditing Journal*, pp 400-405.
- Banks, C.G., dan K.R., Murphy. (1985). Toward Narrowing the Research - Gap in Performance Appraisal. *'Personnel Psychology'* 38:335-345.
- Bernardin H.J., dan P.Villanova. (1986). *Performance Appraisal*. Dalam *Generalizing from Laboratory to Field Setting*, disunting oleh E.A Locke. Lexington Books.
- Barlow, G. (1989), “Deficiencies and the perpetuation of power: latent functions in management appraisal”, *Journal of Management Studies*, Vol. 26 No. 5, pp. 499-517.
- Boon, O.K, Arumugam, V, Vellapan, L., Yin, L.K., & Wai, C.K. (2006). A Quantitative Analysis of the link between Organisational Culture and Job Satisfaction: Evidence from some Malaysia Health Care Organisations. *Malaysian Management Review*, 41(1), 33-45.

- Chatman, J.A., & Jehn, K.A. ( 1994 ). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture : How different can you be. *Academy Of Management Journal*, 37, 522-533.
- Caruana, A., Ewing, M., & Ramaseshan, B. (1997). Organizational Commitment and Performance: The Australian Public Sector Experience. *School Research Series, School of Marketing*. Curtin University, Australia.
- Daley, D.M. (1987). "Merit pay entered with a whimper: The initial civil service reform experience". *Review on Public Personnel Administration*, 7(2): 72-79.
- Daley, D.M., (1992). *Performance Appraisal in the Public Sector* Westport: Quorum Books.
- Deshpande, R., & Farley, J. (1999). Executive insights: Corporate culture and market orientation: comparing India and Japanese firms. *Journal of International Marketing*, 7(4), 111-127.
- De Cenzo, D.A. & Robbins, S.P. 1996. *Human resource management: concepts & practices*. 4th Ed. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dessler, G. (1997), *Human Resources Management: (7<sup>th</sup> ed)*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Dessler, G. (1988), *Personnel Management*. New Jersey. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Drucker, F. Peter. (1964), *Managing For Results*. New York: Harper & Row.
- Dev Kumar. (2005). "Laporan Penilaian Prestasi Pegawai Kanan Polis: Kajian Pelaksanaan Sasaran Kerja Tahunan" DPS Project Paper, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Dr. Hj Malek Shah bin Mohd Yusof, Liew Swee Liang (2003), Model Kompetensi dan Perkhidmatan Awam Malaysia, *Jurnal Pengurusan Awam*. 40: 54-85.

- Edmonstone, J. (1996). Appraising The State of Performance Appraisal, *Health Manpower Management*. 25: 134-138.
- Ferris, G.R, T.A. Judge, K.M. Rowland dan D.E Fitzgibbons. (1994). Subordinate influence and the performance evaluation process: test of a model. *Organizational Behavior and Human Decision Process* 58: 101-135.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice, Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Management*. 23: 112-125.
- García - Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, a. P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279-288.
- Hansen, G., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants of firm performance: the relative impact of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, 10(3), 399-411.
- Hui, C.B., & Idris, K. (2009). Absorptive Capacity, Organisational Culture and Innovation at MSC Companies In Malaysia. *Malaysian Management Review*, 44(1), 1-21.
- Hussin, S., Abu Bakar, R., Rahid, M. R. dan Busu, R. (2004). *Pengurusan*. Kuala Lumpur : Thomson Learning.
- Ibrahim, M.E., Sejini, S. A., & Qassimi, O.A.A. (2004). Job satisfaction and performance of government employees in UAE . *Journal of Management Research*, 4(1), 1-12.
- Hassan Bin Ismail, (1995). "Keberkesanan Pretasi Anggota Polis Di Balai-balai Terpencil Di Kawasan Pendalaman, Kertas Projek Program Diploma Sains Kepolisan." Fakulti Sains Kemasyarakatan dan Kemanusiaan Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Ilgen, D.R. and J.M. Feldman, (1983). "Performance Appraisal: A Process Focus" *Dlm. Research in Higher Education*, disunting oleh B. Staw and L.L.Cummings.

- Jabatan Pengurusan Bukit Aman. (2003). Arahan Bahagian Perkhidmatan /Perjawatan Bil.8/2003 - Panduan Pelaksanaan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan Sistem Saraan Malaysia. KPN (PR) 105/9.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2002). Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2002 - Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia bagi Polis Diraja Malaysia.
- Jaafar Muhamad, Mohd Hizam Hanafiah, Zafir Mohd. Makhbul (2000), *Pengantar Pengurusan*, Leeds Publications, Kuala Lumpur.
- Jain, R.K., & Triandis, H.C. (1990). Management of Research & Development Organization., *Managing the Umanageable*. New York: John Wiley
- Juhary B Hj Ali (2000), *Mengurus Sumber Manusia*, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Kamus Perdana. (1997). Seri Kembangan: United Publishing (M) Sdn. Bhd.
- Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Bewley, H., Dix, G. and Oxenbridge, S. (2006), *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Routledge, London.
- Kumar, D.D., (2005). *Performance Appraisal: The Importance of Rater Training*. Journal of the Kuala Lumpur Royal Malaysia Police College.
- Krejcie, R.V.,& Morgan, D.W.(1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Landy, F.J., dan J-L Farr. 1980 Performan cerating. *Psychological Bulletin* 87: 72-107.
- Locher, A.H., & Teel, K.S. (1977) Performance appraisal - a survey of current practices, *Personnel Journal*, Vol 56 No 5:245-257.

Longenecker, C.O., 1997. Why managerial performance appraisals are ineffective: causes and lessons. *Career Development International* 2 (5): 212-218.

Laporan Suruhanjaya Diraja Penambahbaikan Perjalanan dan Pengurusan Polis Diraja Malaysia (2005). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

Latham, G.P., dan K.T., Wexley. (1982). Increasing Productivity Through Performance Appraisal. *U.S.A*: Addison-Wesley Publishing.

Latham, G.P., & Wexley, K.N. (1994). Increasing Productivity Through Performance Appraisal (2nd ed.). *Reading, MA*: Addison-Wesley.

Lee King Chuan (2009), *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja*: Satu Kajian: Di PDRM. Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Loo, R., 1989. "Quality Performance Appraisal" dlm. *Journal of Canadian Managers*, 14, hlm. 24-26.

Longenecker, C.O. 1997. Why managerial performance appraisals are ineffective: causes and lessons. *Career Development International* 2 (5): 212-218.

Maimunah Aminuddin, (1999). *Human Resource Management* (2<sup>nd</sup> Eds). Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti.

Malaysia., JPA. (1993). Pekeliling Perkhidmatan Bil 4 Tahun 1992. Panduan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Perkhidmatan Awam Malaysia. Jabatan Percetakan Negara.

Maddux, Robert B. (1993), *Penilaian Prestasi Yang Berkesan*, Pelangi, Kuala Lumpur.

Maslow. (1994). "A Theory of human motivation." *Psychological Review*, 370 - 396.



- Maxwel, S.E., and H. Delaney. (1990). *Desingning Experiments and Analyzing Data: A Model Comparison Perspective*, California: Brooks/Cole Publishing. Co.
- Mayo., E. (1933). *The Human Problems Industrial Civilizition*. *New York*: McMillan.
- Mc Gregor, D. (1960). *The Human Slide of Enterprise*. *New York*: Mc Graw Hill.
- Mohd Sharif Bin Mohamad Yaakob (2011), “Kajian Faktor Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestsi Kerja: Satu Kajian” Di Pejabat Tanah Selangor, Universiti Utara Malaysia.
- Mondy, R.Wayne, Neo III, Robert M. dan Premeaux, Shane R, (1993), *Human Resources Management*, 5<sup>th</sup> ed. USA: Allyn and Bacon
- Mondy, W.R., & Neo, R.M. (1995). *Humance Resources Mnagement* (3<sup>rd</sup> end), 326. Pitman Publishing.
- Muhamad, J., & Sagir, R.M. (1998). *Pengurusan Organisasi*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Muhammad Ali Embi. (2006) *Cabaran Melaksanakan Sistem Saraan Berasaskan Merit di Sektor Awam*. Utusan Publications Sdn.Bhd.
- Murphy, K.R., and Cleveland, J.N. (1995), *Under Standing Peformance Appraisal*. Newbury Park, CA : Sage
- Nelson, B. (2002). Performance Appraisal Obsolete? Compesation and Benefit , 32, 39-42.
- Nurazreen Binti Mohd Amin (2011), “Cabaran dan Kaedah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Penguatkuasa KPDNKK, Masa Kini”, Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

- Noraini Ramli. (1996). "Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi di Dalam Organisasi: Kajian Kes UUM." Tesis Sarjana tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- PP. Mohd Reduan Hj. Aslie, Mohd Redzuan Hj Ibrahim (1984), *Polis DiRaja Malaysia Sejarah, Peranan dan Cabaran*. Kumpulan Karangraf . Sdn. Bhd. Kuala Lumpur
- Randell, G., (1994), "Performance Appraisal", in Sisson, K. (Ed.), *Personnel Management: A Comprehensive Guide to Theory & Practice in Britain*, Blackwell, Oxford.
- Rizal Bin Abdul Rahman Sidek (2011), "Hubungan Antara Pengurusan Pengurusan Perubahan dan Kejayaan Sistem Maklumat PDRM", Universiti Utara Malaysia.
- Robbins, P.S (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Roselia Stanislaus. (1990). "Sejauhmanakah Kewujudan Unsur-unsur Politik Dalam Menentukan Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi. Satu Kajian Kes: di Kedai Telekom Bhd. Ipoh". Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- R.W. Nickson, Penterjemah Che An Abd Ghani (1990). *Bagaimana Menjadi Pengurus Yang Berjaya*, Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur.
- Sallehudin, M.K. (2008). "Persepsi Terhadap Gaya Kepimpinan dan Hubungannya Dengan Motivasi Pekerja. Kertas Projek Sarjana" Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Sohime Ahmad dan Abu Daud Silong, (1996), "Keberkesanan Penilaian Prestasi Kerja di kalangan Subordinat Pakeranian, Pertanian" *dIm Journal of Social Science & Humanities*. Vol 4 No. 1 March.

- Steven F. Abraham, Lanny A.Kerns, Kennet, Kenneth Shaw and Manuel A. Mena (2010), *Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process*, *School of Business, State University of New York at Oswego*, New York, USA.
- Stoner A.F James and Wankel. (1985), *Management*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Suliman, A.M.T. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 1046 - 1061.
- Suliman, A.M.T. (2002 ). The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development*, 21(1), 170-183.
- Tan Sri Jamaluddin Bin Ahmad Damanhuri (2003), *Sistem Saraf Malaysia Menerajui Perubahan Dalam Perkhidmatan Awam*, *Jurnal Pengurusan Awam*.
- Taylor, F.W. (1912). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper
- Taylor, R. Dan Zawacki, R., (1984). Trend in Performance Appraisal: Guidelines For Manager” dlm *Personel Administrator*, March hlm. 71-80.
- Tubbs, M.E. (1996). “Goal setting: A meta-analysis is examination of empirical evidence “ *Journal of Applied Psychology*, 73:228-234.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Weber, M. (1947). “The Theory of Social and Economic Organization” Dlm Ban.” *Dlm Bantu Bureaucracy: Among the Basoga of Uganda*, di sunting oleh L.A. Fallers, (1970). Chicago: University of Chicago Press.

Zafir Mohd Makhbul, Fazillah Mohamad Hasun (2003), *Mengurus Sumber Manusia*, Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.

Zakaria Bin Haron (2006), “Kajian Kompentasi Pegawai Kanan Polis, Polis Diraja Malaysia, Kontinjen Terengganu”, Tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Zulhilmi Paidi & Rohani Ghani (2003), *Kenegaraan Malaysia, Isu-Isu Dalam Pembinaan Negara*. PTS Publication & Distributor Sdn. Bhd.

Zulaikha Dollah (1996). “Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Prestasi: Satu Kajian Kes di Markas Pemerintah Doktrin Tentera Darat Kem Impal Kuala Lumpur.” Tesis Sarjana tidak di terbitkan. Universiti Utara Malaysia.

# **LAMPIRAN**

1. LAMPIRAN A – BORANG SOAL SELIDIK
2. LAMPIRAN B - SPSS



## UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

### BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN

#### KEBERKESANAN SISTEM PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI MEMPENGARUHI KENAIKAN PANGKAT DALAM KALANGAN PEGAWAI BERPANGKAT INSPEKTOR DI PUSAT LATIHAN POLIS (PULAPOL) KUALA LUMPUR

Sila berikan maklum balas yang sesuai dengan anda kepada **SEMUA** soalan.  
Segala maklumat yang dinyatakan adalah **SULIT**. Kejujuran anda ketika  
mengemukakan pendapat adalah amat dihargai.

Sila tanda (/) di dalam kotak yang disediakan bagi setiap kenyataan yang berikut:-

#### BAHAGIAN A

##### Maklumat Demografi

1. Jantina	Lelaki	<input type="checkbox"/>
	Perempuan	<input type="checkbox"/>
2. Bangsa:	Melayu	<input type="checkbox"/>
	Cina	<input type="checkbox"/>
	India	<input type="checkbox"/>
	Lain-lain bangsa	<input type="checkbox"/>
3. Gred Gaji	48-54	<input type="checkbox"/>
	41-44	<input type="checkbox"/>
	27-40	<input type="checkbox"/>
	17-26	<input type="checkbox"/>
	1-16.	<input type="checkbox"/>
4. Umur	Bawah 30	<input type="checkbox"/>
	31-40	<input type="checkbox"/>
	41-50	<input type="checkbox"/>
	50 tahun ke atas	<input type="checkbox"/>
5. Tempoh Berkhidmat	1-5 tahun	<input type="checkbox"/>
	6- 10 tahun	<input type="checkbox"/>
	11-15 tahun	<input type="checkbox"/>
	16-25 tahun	<input type="checkbox"/>
	Lebih dari 25 tahun	<input type="checkbox"/>
6. Kelulusan Akademik tertinggi	Doktor falsafah/Sarjana	<input type="checkbox"/>
	Ijazah Pertama	<input type="checkbox"/>
	Diploma/STPM/SPM	<input type="checkbox"/>

**BAHAGIAN B : SISTEM PENILAIAN PRESTASI**

**i) Kejelasan Proses Penilaian Prestasi**

Dengan berpandukan skala dibawah anda diminta menandakan (/) pada ruang yang sesuai seperti berikut:-

- 1 - Tidak Setuju
- 2 - Kurang Setuju
- 3 - Tidak Pasti
- 4 - Setuju
- 5 - Sangat Setuju

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
1	Membantu pekerja melihat lebih jelas apa yang perlu dicapai	1	2	3	4	5
2	Memperolehi maklumat mengenai organisasai daripada pekerja	1	2	3	4	5
3	Dapat menjelaskan keputusan penilaian dengan lebih jelas	1	2	3	4	5
4	Dapat memberi maklum balas prestasi pekerja sepanjang tahun yang dinilai	1	2	3	4	5
5	Ketepatan penilaian prestasi merujuk (SKT) dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
6	Kesukaran untuk mengawasi aktiviti pekerja semasa menjalankan proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
7	Kekurangan kemahiran penilaian untuk membuat penilaian dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
8	Campurtangan dari pihak tertentu menyebabkan proses penilaian prestasi kurang tepat	1	2	3	4	5
9	Sikap berat sebelah menyebabkan proses penilaian prestasi kurang tepat	1	2	3	4	5
10	Pilih kasih menyebabkan proses penilaian prestasi kurang tepat	1	2	3	4	5
11	Tidak mengenali pekerja secara mendalam menyebabkan proses penilaian prestasi kurang tepat	1	2	3	4	5
12	Keakraban hubungan dengan pekerja menyebabkan proses penilaian prestasi kurang tepat	1	2	3	4	5
13	Penerangan tentang kriteria yang hendak dinilai dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
14	Memberi markah prestasi yang mencerminkan prestasi yang sebenar dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5

## ii) Pengagihan Ganjaran dan Kenaikan Gaji

Dengan berpanduan skala dibawah anda diminta menandakan (/) pada ruang yang sesuai seperti berikut:-

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| 1 | - | Tidak Setuju  |
| 2 | - | Kurang Setuju |
| 3 | - | Tidak Pasti   |
| 4 | - | Setuju        |
| 5 | - | Sangat Setuju |

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
15	Pengisian kuota pegerakan gaji dilaksanakan secara adil berdasarkan prestasi sebenar pekerja	1	2	3	4	5
16	Ganjaran kewangan penting untuk memotivasikan pekerja	1	2	3	4	5
17	Amaun gaji dan faedah-faedah yang diterima dapat meningkatkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
18	Kenaikan ganjaran secara relatifnya adil berbanding dengan rakan sekerja yang lain	1	2	3	4	5
19	Penilaian prestasi yang tepat dapat memberi ganjaran kewangan, kenaikan gaji dan bonus pekerja	1	2	3	4	5

## iii) Dorongan Kerja

Nyatakan kepuasan anda terhadap beberapa aspek yang berkaitan kenaikan pangkat/ tugas serta persekitaran anda seperti di bawah yang sesuai seperti berikut:-

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | - | Amat tidak memuaskan                           |
| 2 | - | Tidak memuaskan                                |
| 3 | - | Memuaskan pun tidak, tidak memuaskan pun tidak |
| 4 | - | Memuaskan                                      |
| 5 | - | Amat memuaskan                                 |

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
20	Kerja utama/tugasan seharian sekarang	1	2	3	4	5
21	Memegang jawatan yang lebih tinggi	1	2	3	4	5
22	Amaun gaji dan faedah-faedah yang diterima	1	2	3	4	5
23	Kursus /latihan yang dihadiri	1	2	3	4	5
24	Panduan kerjaya yang diterima	1	2	3	4	5
25	Sokongan dari ketua/Pegawai Atasan	1	2	3	4	5
26	Peluang untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5



**iv) Pembangunan Kerjaya Keperluan Latihan/Kursus**

Dengan berpanduan skala dibawah anda diminta menandakan (/) pada ruang yang sesuai seperti berikut:-

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| 1 | - | Tidak Setuju  |
| 2 | - | Kurang Setuju |
| 3 | - | Tidak Pasti   |
| 4 | - | Setuju        |
| 5 | - | Sangat Setuju |

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
27	Meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam bidang utama kerja	1	2	3	4	5
28	Memperbaiki kualiti hasil kerja pekerja	1	2	3	4	5
29	Mengekalkan prestasi kerja yang tinggi	1	2	3	4	5
30	Meningkatkan perkembangan kerjaya pekerja	1	2	3	4	5
31	Untuk meningkatkan diri pekerja	1	2	3	4	5
32	Untuk memegang jawatan yang lebih tinggi	1	2	3	4	5
33	Memperbaiki kesilapan pekerja	1	2	3	4	5
34	Menghasilkan kerja yang berkualiti dan tepat	1	2	3	4	5

**v) Keadilan Sistem**

Dengan berpanduan skala dibawah anda diminta menandakan (/) pada ruang yang sesuai seperti berikut:-

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
35	Kenaikan pangkat diberi jika capai prestasi yang cemerlang	1	2	3	4	5
36	Menilai prestasi berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
37	Menilai prestasi secara konsisten dalam proses penilaian prestasi	1	2	3	4	5
38	Membentuk matlamat kerja berdasarkan matlamat organisasi	1	2	3	4	5
39	Pengagihan markah yang adil	1	2	3	4	5
40	Skala prestasi yang tepat	1	2	3	4	5
41	Tahap prestasi yang tepat	1	2	3	4	5

### BAHAGIAN C : Sistem Kenaikan Pangkat

Dengan berpanduan skala dibawah anda diminta menandakan (/) pada ruang yang sesuai seperti berikut:-

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| 1 | - | Tidak Setuju  |
| 2 | - | Kurang Setuju |
| 3 | - | Tidak Pasti   |
| 4 | - | Setuju        |
| 5 | - | Sangat Setuju |

Bil	Kenyataan	1	2	3	4	5
42	Sistem kenaikan pangkat mengikut prosedur yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
43	Faktor kuota menjadi penyebab kepada kurang/tiada peluang untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
44	Mempunyai kemahiran yang mencukupi untuk melaksanakan tugas dalam sistem kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
45	Tahu langkah, prosedur dan kaedah melaksanakan sistem pemarkahan dalam sistem kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
46	Dapat melaksanakan tugas dengan berkesan dan mengikut dasar yang jelas	1	2	3	4	5
47	Sikap pilih kasih dalam melaksanakan tugas sistem kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
48	Faktor senioriti menjadi penyebab kepada kurang/tiada peluang untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
49	Faktor kekurangan kekosongan jawatan menjadi penyebab kepada kurang/tiada peluang untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
50	Ketelusan melaksanakan tugas dalam sistem kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
51	Penggunaan kaedah menghadiri kursus dalam sistem kenaikan pangkat Pasukan Polis DiRaja Malaysia	1	2	3	4	5
52	Memahami tanggungjawab melaksanakan tugas dalam sistem kenaikan pangkat Pasukan Polis DiRaja Malaysia	1	2	3	4	5
53	Markah penilaian prestasi yang rendah menjadi penyebab kepada kurang/tiada peluang untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5

Sekian terima kasih

```
GET
FILE='D:\kak ramlah uumkl\data.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
SAVE OUTFILE='D:\kak ramlah uumkl\data.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=jantina bangsa gaji umur tempoh akademik
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		09-Mar-2014 15:36:23
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=jantina bangsa gaji umur tempoh akademik /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.020

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

Statistics							
		jantina	bangsa	gred gaji	umur	tempoh berkhidmat	kelulusan akademik tertinggi
N	Valid	160	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

**jantina**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lelaki	94	58.8	58.8	58.8
perempuan	66	41.3	41.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**bangsa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid melayu	148	92.5	92.5	92.5
cina	5	3.1	3.1	95.6
india	4	2.5	2.5	98.1
lain-lain	3	1.9	1.9	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**gred gaji**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 41-44	160	100.0	100.0	100.0

**umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	29	18.1	18.1	18.1
31-40	68	42.5	42.5	60.6
41-50	48	30.0	30.0	90.6
>50	15	9.4	9.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**tempoh berkhidmat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	38	23.8	23.8	23.8
6-10	67	41.9	41.9	65.6
11-15	13	8.1	8.1	73.8
16-25	34	21.3	21.3	95.0
>25	8	5.0	5.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

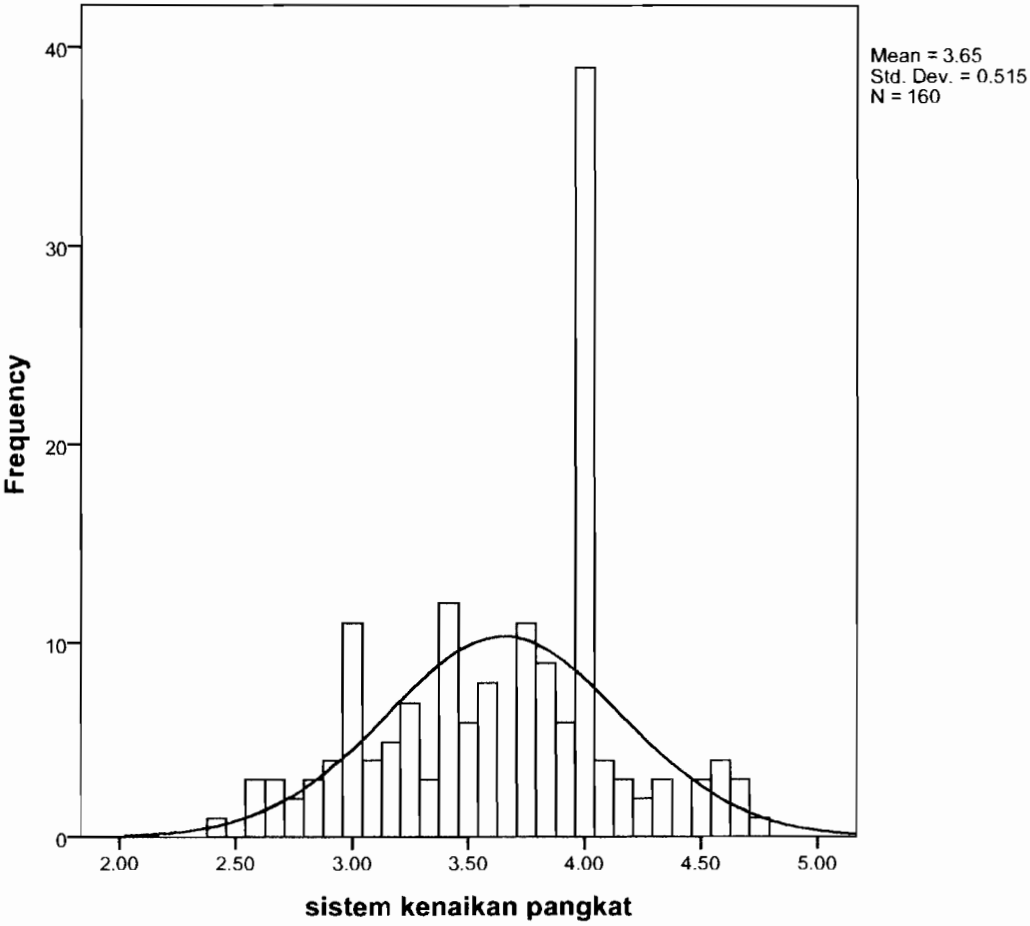
kelulusan akademik tertinggi

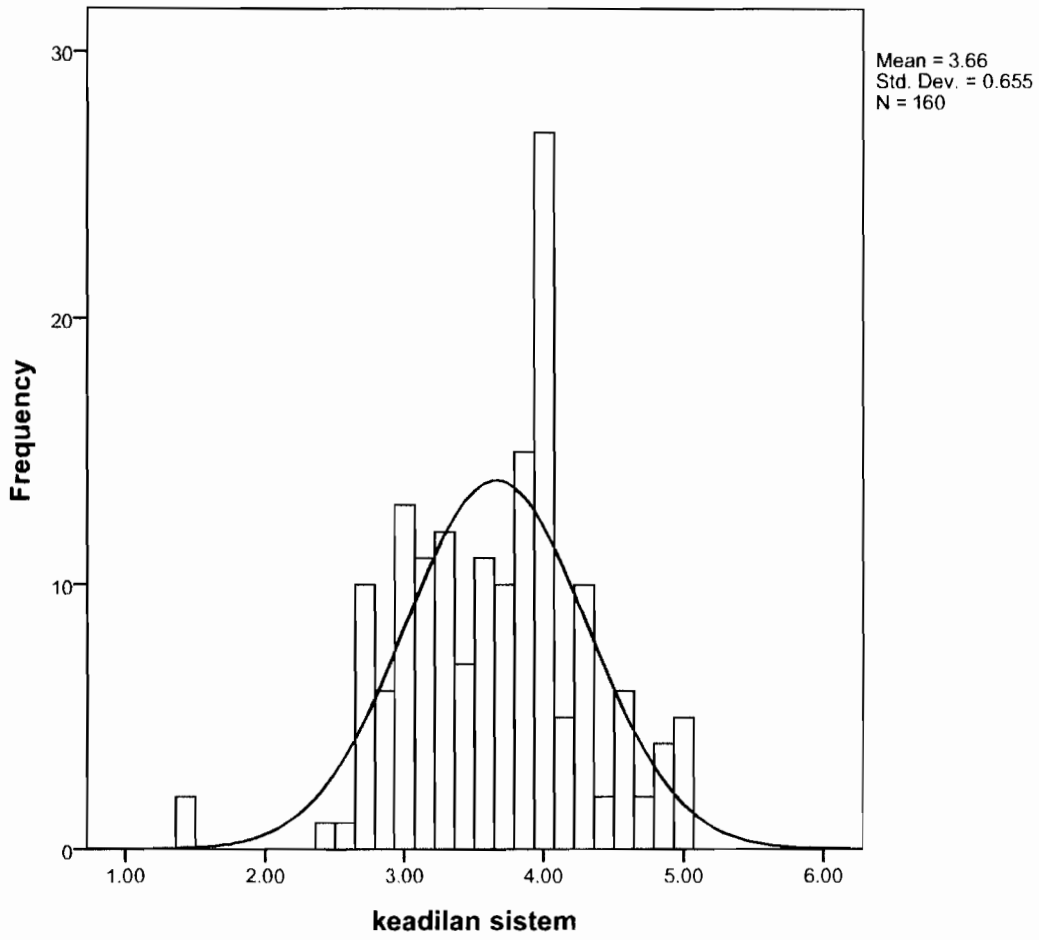
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PhD/Sarjana	64	40.0	40.0	40.0
	ijazah pertama	92	57.5	57.5	97.5
	diploma/STPM/SPM	4	2.5	2.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Notes

Output Created	04-Mar-2014 04:15:12	
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax	GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL)=sistem.	
Resources	Processor Time	00:00:01.108
	Elapsed Time	00:00:01.107

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav





GRAPH  
/HISTOGRAM (NORMAL) =sistem.

## Graph

```
GRAPH
/HISTOGRAM(NORMAL)=keadilan.
```

Graph

Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:15:04
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax		GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL)=keadilan.
Resources	Processor Time	00:00:00.999
	Elapsed Time	00:00:01.014

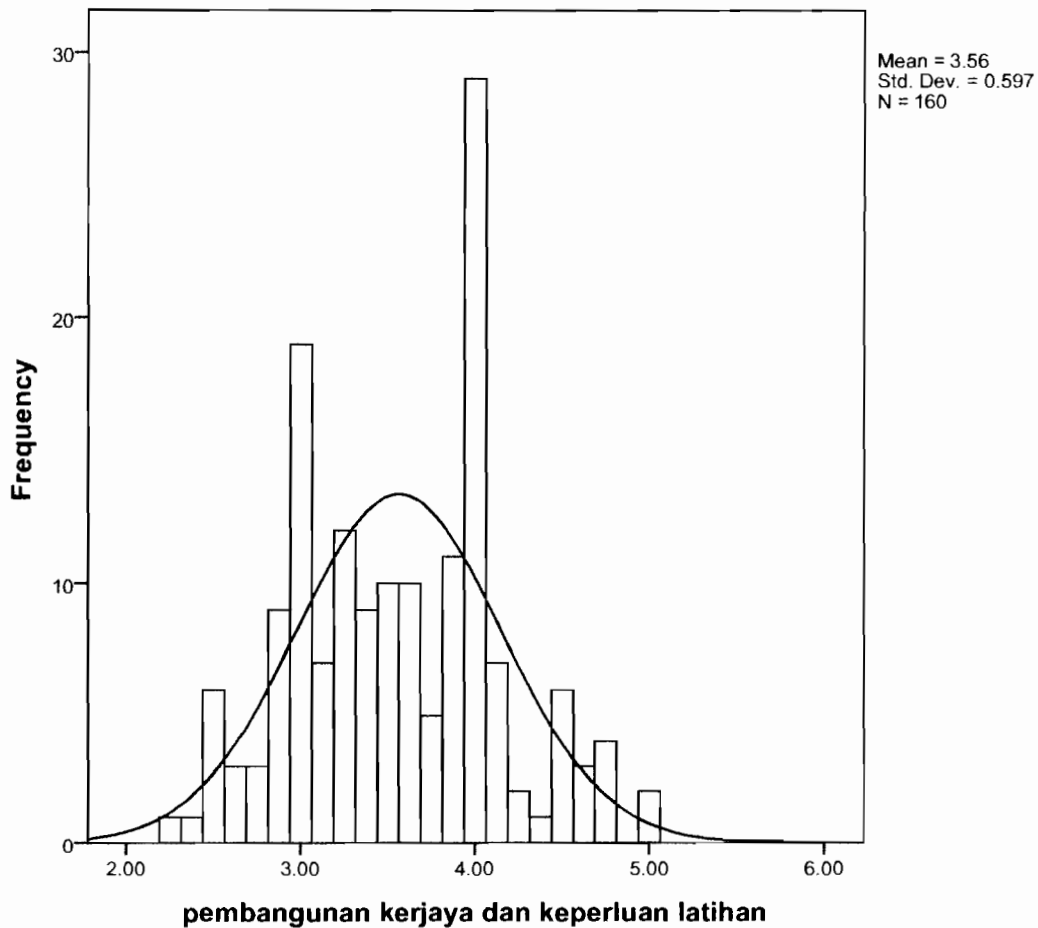
[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

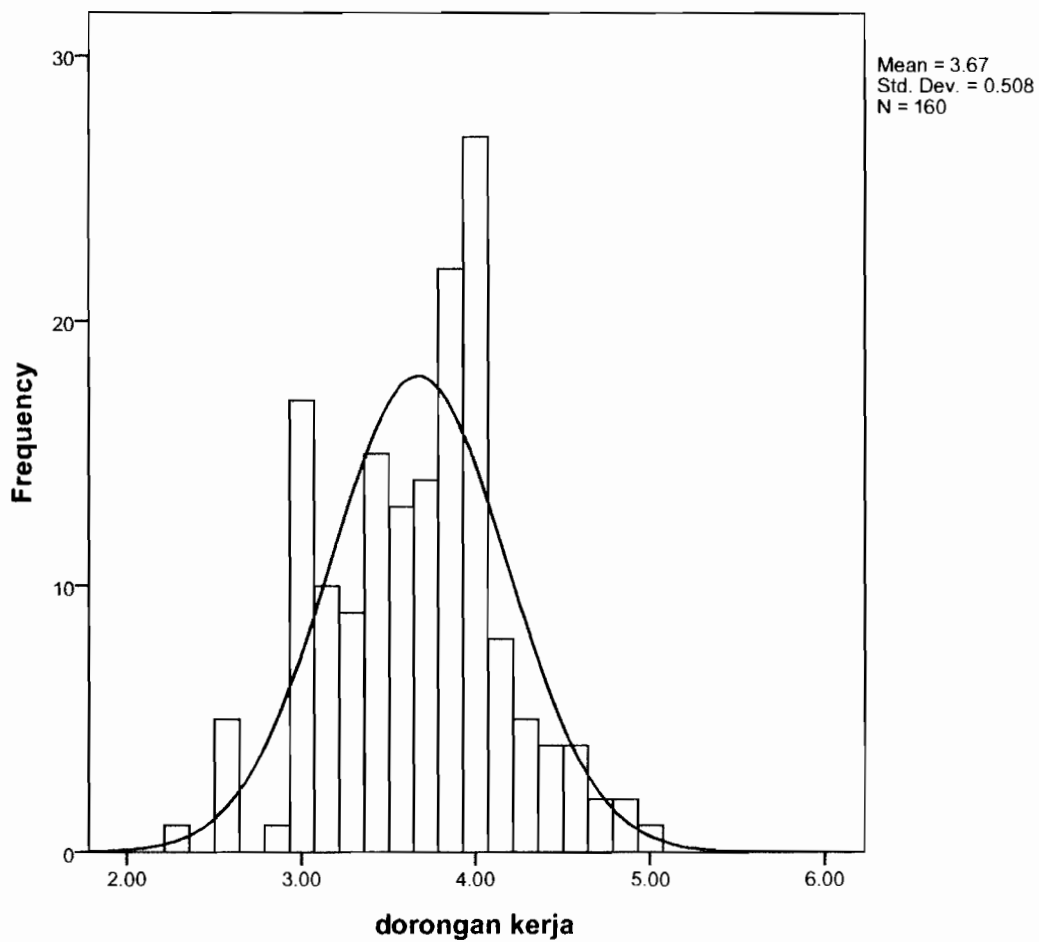


# Notes

Output Created	04-Mar-2014 04:14:56	
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax	GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL) =pembangunan.	
Resources	Processor Time	00:00:00.998
	Elapsed Time	00:00:00.998

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav





GRAPH  
/HISTOGRAM (NORMAL) =pembangunan .

## Graph

GRAPH  
/HISTOGRAM (NORMAL) =dorongan.

Graph

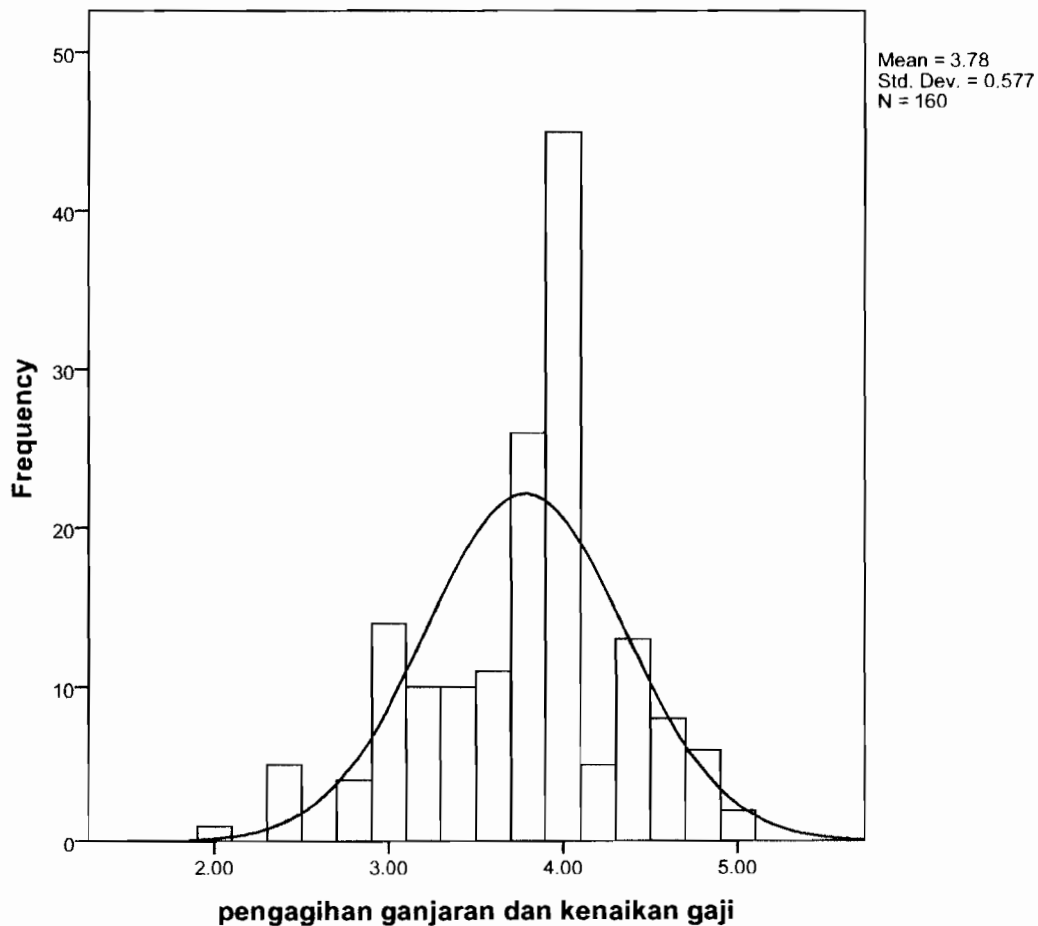
Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:14:48
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax		GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL) =dorongan.
Resources	Processor Time	00:00:01.014
	Elapsed Time	00:00:01.015

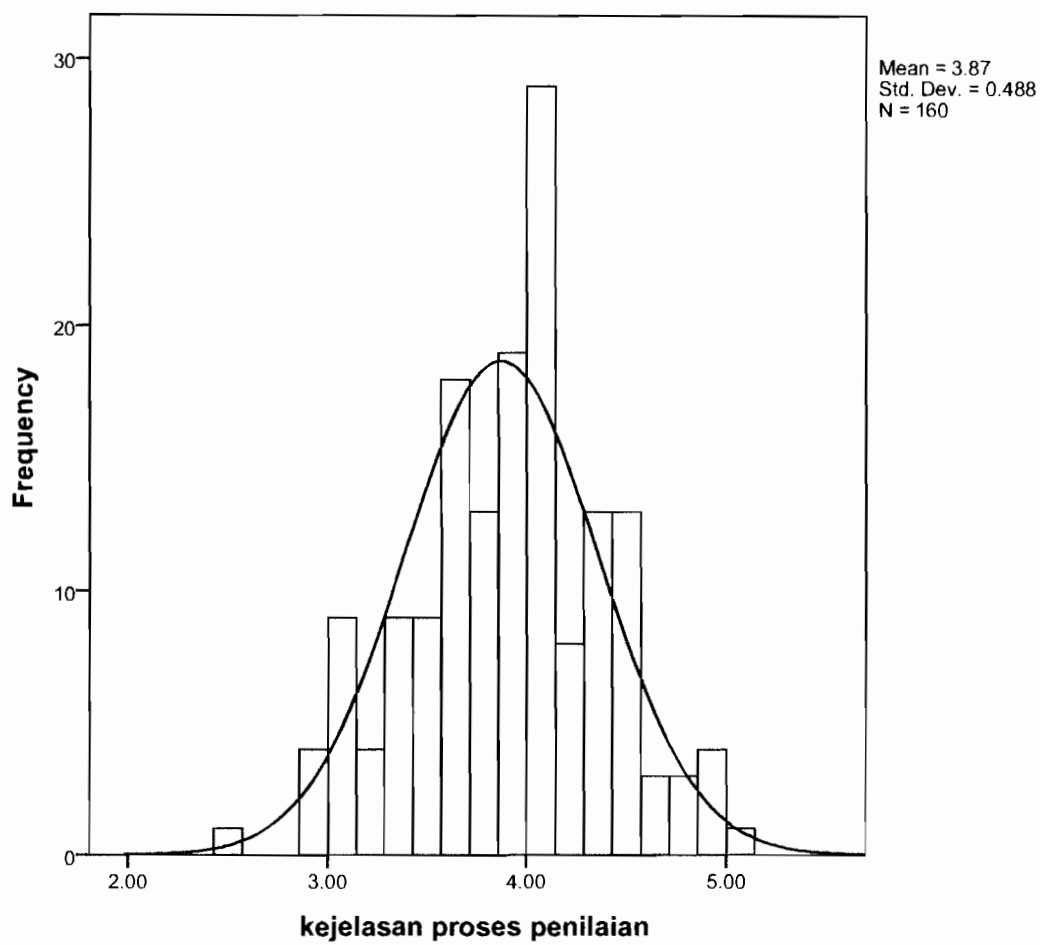
[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

# Notes

Output Created		04-Mar-2014 04:14:41
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax		GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL) =ganjaran.
Resources	Processor Time	00:00:01.060
	Elapsed Time	00:00:01.029

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav





GRAPH  
/HISTOGRAM (NORMAL) =ganjaran.

**Graph**

GRAPH  
/HISTOGRAM(NORMAL)=kejelasan.

Graph

Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:14:34
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumk1\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Syntax		GRAPH /HISTOGRAM(NORMAL) =kejelasan.
Resources	Processor Time	00:00:02.605
	Elapsed Time	00:00:02.699

[DataSet1] D:\kak ramlah uumk1\data.sav

Reliability

Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:32:38
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=C42 C43 C44 C45 C46 C47 C48 C49 C50 C51 C52 C53 /SCALE('kenaikan pangkat') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.046
	Elapsed Time	00:00:00.047

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

Scale: kenaikan pangkat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

## Notes

Output Created	04-Mar-2014 04:32:04	
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=B35 B36 B37 B38 B39 B40 B41 /SCALE('keadilan sistem') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

## Scale: keadilan sistem

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	160	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

RELIABILITY

```

/VARIABLES=C42 C43 C44 C45 C46 C47 C48 C49 C50 C51 C52 C53
/SCALE('kenaikan pangkat') ALL
/MODEL=ALPHA.

```



[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

Scale: Pembangunan kerjaya

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B35 B36 B37 B38 B39 B40 B41
/SCALE('keadilan sistem') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: dorongan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B27 B28 B29 B30 B31 B32 B33 B34
/SCALE('Pembangunan kerjaya') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		04-Mar-2014 04:31:34
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B27 B28 B29 B30 B31 B32 B33 B34 /SCALE('Pembangunan kerjaya') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.033

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B20 B21 B22 B23 B24 B25 B26
/SCALE('dorongan kerja') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		04-Mar-2014 04:30:51
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B20 B21 B22 B23 B24 B25 B26 /SCALE('dorongan kerja') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	14

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B15 B16 B17 B18 B19
/SCALE('agihan ganjara') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability**

**Notes**

Output Created		04-Mar-2014 04:30:20
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B15 B16 B17 B18 B19 /SCALE('agihan ganjara') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

**Scale: agihan ganjara**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B11 B12 B13 B14
/SCALE('kejelasan') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:29:44
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B11 B12 B13 B14 /SCALE('kejelasan') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

Scale: kejelasan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

DESCRIPTIVES VARIABLES=kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan sistem  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Notes		
Output Created		04-Mar-2014 04:23:31
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan sistem /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.032

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
kejelasan proses penilaian	160	2.50	5.00	3.8714	.48767
pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	160	2.00	5.00	3.7838	.57668
dorongan kerja	160	2.29	5.00	3.6714	.50838
pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	160	2.25	5.00	3.5633	.59743
keadilan sistem	160	1.43	5.00	3.6571	.65459
sistem kenaikan pangkat	160	2.42	4.75	3.6536	.51519
Valid N (listwise)	160				

Descriptive Statistics

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
kejelasan proses penilaian	-.166	.192	-.185	.381
pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	-.465	.192	.210	.381
dorongan kerja	-.074	.192	-.050	.381
pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	.112	.192	-.585	.381
keadilan sistem	-.260	.192	.535	.381
sistem kenaikan pangkat	-.232	.192	-.560	.381
Valid N (listwise)				

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=sistem kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		04-Mar-2014 04:52:42
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=sistem kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.062

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

### Correlations

		sistem kenaikan pangkat	kejelasan proses penilaian	pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji
sistem kenaikan pangkat	Pearson Correlation	1	.518	.488
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	160	160	160
kejelasan proses penilaian	Pearson Correlation	.518	1	.799
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	160	160	160
pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	Pearson Correlation	.488	.799	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	160	160	160
dorongan kerja	Pearson Correlation	.626	.705	.718
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160
pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	Pearson Correlation	.730	.600	.583
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160
keadilan sistem	Pearson Correlation	.777	.644	.568
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### Correlations

		dorongan kerja	pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	keadilan sistem
sistem kenaikan pangkat	Pearson Correlation	.626	.730	.777
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160
kejelasan proses penilaian	Pearson Correlation	.705	.600	.644
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160
pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	Pearson Correlation	.718	.583	.568
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	160	160	160
dorongan kerja	Pearson Correlation	1	.759	.705
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	160	160	160
pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	Pearson Correlation	.759	1	.817
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	160	160	160
keadilan sistem	Pearson Correlation	.705	.817	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	160	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT sistem
/METHOD=ENTER kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan
/RESIDUALS DURBIN.

```

### Regression

## Notes

Output Created		04-Mar-2014 05:06:00
Comments		
Input	Data	D:\kak ramlah uumkl\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	160
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT sistem /METHOD=ENTER kejelasan ganjaran dorongan pembangunan keadilan /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.077
	Memory Required	3908 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\kak ramlah uumkl\data.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	keadilan sistem, pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji, dorongan kerja, kejelasan proses penilaian, pembangunan kerjaya dan keperluan latihan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.622	.31682	2.287

a. Predictors: (Constant), keadilan sistem, pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji, dorongan kerja, kejelasan proses penilaian, pembangunan kerjaya dan keperluan latihan

b. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.744	5	5.349	53.288	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.458	154	.100		
	Total	42.202	159			

a. Predictors: (Constant), keadilan sistem, pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji, dorongan kerja, kejelasan proses penilaian, pembangunan kerjaya dan keperluan latihan

b. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.184	.210		5.628	.000
	kejelasan proses penilaian	-.053	.094	-.050	-.565	.573
	pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	.019	.078	.021	.244	.807
	dorongan kerja	.077	.091	.076	.845	.400
	pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	.213	.082	.248	2.612	.010
	keadilan sistem	.426	.071	.542	6.003	.000

a. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collineanty Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kejelasan proses penilaian	.301	3.324
	pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji	.312	3.201
	dorongan kerja	.294	3.402
	pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	.265	3.775
	keadilan sistem	.292	3.424

a. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kejelasan proses penilaian	pengagihan ganjaran dan kenaikan gaji
1	1	5.956	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	17.588	.26	.01	.02
	3	.011	22.893	.53	.03	.27
	4	.006	31.069	.00	.09	.00
	5	.004	38.275	.03	.00	.18
	6	.003	42.990	.17	.88	.53

a. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Variance Proportions		
		dorongan kerja	pembangunan kerjaya dan keperluan latihan	keadilan sistem
1	1	.00	.00	.00
	2	.00	.08	.15
	3	.00	.02	.02
	4	.23	.29	.56
	5	.77	.51	.08
	6	.00	.10	.19

a. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4709	4.5492	3.6536	.41012	160
Residual	-.98409	.80932	.00000	.31180	160
Std. Predicted Value	-2.884	2.184	.000	1.000	160
Std. Residual	-3.106	2.554	.000	.984	160

a. Dependent Variable: sistem kenaikan pangkat